

การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร*

POTENTIAL DEVELOPMENT OF GOVERNMENT OFFICIALS IN LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN MUEANG KAMPHAENG PHET
DISTRICT KAMPHAENG PHET PROVINCE

ติณณ์ โกศิยะกุล

Tin Kosiyakul

โชติ บดีรัฐ

Chot Bodeerat

ภาสกร ดอกจันทร์

Phasakorn Dokchan

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ประเทศไทย

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

E-mail: Tin.Kosiyakul@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร 2) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ จำนวน 254 คน ที่ได้จากสูตรของยามาเน (Yamane) เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.932 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่าง

* Received 6 March 2024; Revised 3 July 2024; Accepted 11 July 2024



กันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ พบว่า 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้กำหนดแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาบุคลากรที่มีความชัดเจนเป็นมาตรฐาน ขาดการสร้างความร่วมมือ ขาดงบประมาณที่ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนา และไม่สามารถนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรได้ดีเท่าที่ควร 2) ข้อเสนอแนะ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ สนับสนุนทุนการศึกษา นำเอาเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ รวมถึงการจัดทำฐานข้อมูล KM ให้บุคลากรได้เข้าไปศึกษาหาข้อมูลได้ครบ และครอบคลุมทุกสายงาน

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ, ข้าราชการ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this research article are 1) to study the level of potential development of civil servants in local government organizations in Mueang Kamphaeng Phet District, 2) to compare the potential development of civil servants in local government organizations in Mueang Kamphaeng Phet District. Classified according to personal factors 3) To study problems, obstacles, and suggestions for developing the potential of civil servants in local government organizations in Mueang Kamphaeng Phet District using quantitative research methods. The sample group was 254 civil servants obtained from Yamane's formula. The tool was a questionnaire with a confidence value of 0.932. Statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation. and testing the t-test and F-test. The research results found that 1) the level of potential development of civil servants of local government organizations in Mueang Kamphaeng Phet District The overall level was at a moderate level. 2) Civil servants of local government organizations with age and average monthly income and duration of work Different people have different opinions on potential development. Statistically significant at the 0.01 level, other aspects were not different and 3) problems, obstacles, and suggestions found that 1) the local government organization did not set guidelines or methods for personnel development that were clear and standard. Lack of cooperation Lack of budget for promotion and development and unable to use technology or new



innovations to be applied in the personnel development process as well as it should be. 2) The suggestion is that local government organizations should allocate adequate budgets. Support scholarships Utilize various technologies, including creating a KM database for personnel to study and find complete information. and covers every line of work.

Keywords: Potential Development, Government Officials, Local Government Organizations

บทนำ

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศ ที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. 2561 - 2565) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563) การพัฒนาศักยภาพองค์กรขององค์กรปกครองท้องถิ่นนั้นปฏิเสธไม่ได้ว่าจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นที่ยอมรับกันว่า ในบรรดาทรัพยากร การบริหารนั้นทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย เพราะคน หรือ มนุษย์นั้นเป็นผู้ที่สร้างสรรค์สรรพสิ่งทุกอย่าง เป็นผู้นำเอาทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ มาดำเนินการจนสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการที่ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มีคุณภาพ หรือมีศักยภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญ โดยทรัพยากรมนุษย์จะมีคุณภาพได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 4 ด้านหลัก ๆ ได้แก่ การให้การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา และการสร้างการเรียนรู้ ถือเป็นกิจกรรมซึ่งเชื่อกันว่าการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรของตนให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานรวมถึงเป็นบุคลากรที่มีขีดความสามารถเพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่บุคลากรและองค์กรได้กำหนดไว้ร่วมกัน (วิระยุทธ พรพจน์ธนาศ และวงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2562)



ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ ประกอบกับบริบทผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่นต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนกรเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563)

จากความเป็นมาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร” เพื่อศึกษาว่าในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร มีการพัฒนาอยู่ในระดับใด ข้าราชการมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการพัฒนา และในการพัฒนามีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างในการดำเนินการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการรวมถึงศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 689 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร, 2566)



กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 254 คน จากการแทนค่าในสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการ (Check list) 2) การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้วิธีการของลิเคอร์ (Likert, 1967) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ 5 อยู่ในระดับมากที่สุด 4 อยู่ในระดับมาก 3 อยู่ในระดับปานกลาง 2 อยู่ในระดับน้อย และ 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด และ 3) เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended Form)

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากหนังสือ ตำรา การศึกษาอิสระ การค้นคว้าอิสระ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย บทความ ทั้งในรูปแบบรูปเล่ม และเว็บไซต์ หรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา โดยการหาค่า IOC (Rovinelle & Hambleton) จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเครื่องมือการวิจัยฉบับนี้ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.66 - 1.0 ทุกข้อ หลังจากนั้นนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกันจำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือตามวิธีของครอนบาส (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ 0.932 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยต่อนายกมนตรี เทศบาล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเก็บข้อมูลกับข้าราชการในหน่วยงาน จำนวน 254 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูล



เอง แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

4. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) และใช้สำหรับวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ การทดสอบค่า t-test แบบ Two-Independent Sample Test และการทดสอบค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และจากการทดสอบรายคู่ (Least Significant Difference : LSD.) โดยใช้ในกรณีที่ค่ามีความแตกต่างกัน เพื่อวิเคราะห์การเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.3 การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

ผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม

(n = 254)

ลำดับ	การพัฒนาคุณภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การพัฒนาตามระบบนิเวศในการทำงาน	3.38	0.50	ปานกลาง
2	การพัฒนาตามกรอบทักษะ	3.52	0.45	มาก
3	การพัฒนาปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีความรอบคอบ	3.45	0.49	ปานกลาง
ภาพรวม		3.45	0.37	ปานกลาง



จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาตามกรอบทักษะ ($\bar{X} = 3.52$) รองลงมา คือ การพัฒนาปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีรอบความคิด ($\bar{X} = 3.45$) และการพัฒนาตามระบบนิเวศในการทำงาน ($\bar{X} = 3.38$) ตามลำดับ

2. การทดสอบการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 254)

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	การพัฒนา ศักยภาพ	- 0.078	-	0.938	-	✓
อายุ	การพัฒนา ศักยภาพ	-	7.739	0.000**	✓	-
การศึกษา	การพัฒนา ศักยภาพ	-	2.374	0.095	-	✓
รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	การพัฒนา ศักยภาพ	-	7.057	0.000**	✓	-
ประเภท/ ตำแหน่ง	การพัฒนา ศักยภาพ	-	0.054	0.948	-	✓
ระยะเวลาใน การ ปฏิบัติงาน	การพัฒนา ศักยภาพ	-	7.461	0.000**	✓	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มี อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

3.1 ปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้กำหนดแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาบุคลากรที่มีความชัดเจนเป็นมาตรฐาน

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและทิศทางการพัฒนาเท่าที่ควร

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดงบประมาณที่ใช้ในการส่งเสริม พัฒนา และยังไม่สามารถนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรได้ดีเท่าที่ควร

3.2 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สนับสนุนในเรื่องของทุนการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือในสาขาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย เช่น การมีห้องเรียนออนไลน์ ซึ่งจะเป็นการเรียน หรือฝึกอบรบบุคลากรผ่านทางระบบออนไลน์ เป็นต้น

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนาระบบเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรด้วย รวมถึงการจัดทำฐานข้อมูล KM ให้บุคลากรได้เข้าไปศึกษาหาข้อมูลได้ครบ และครอบคลุมทุกสายงาน



อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาตามกรอบทักษะ รองลงมา คือ การพัฒนาปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด และการพัฒนาตามระบบนิเวศในการทำงานตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาระบบการทางความคิดและทักษะของข้าราชการผ่านการดำเนินกิจกรรม เช่น การศึกษา การอบรม การสัมมนา เป็นต้น พัฒนาระบบราชการที่ตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างพลังเชิงบวกให้บุคลากรภาครัฐได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรจิรา รื่นเจริญ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ประเภทของข้าราชการคือข้าราชการพลเรือน 2) การพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน ของข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยี ด้านการศึกษา และระดับปานกลาง คือ ด้านการวิจัย ตามลำดับ 3) การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี ส่วนใหญ่ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านความรู้ ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ และด้านทักษะ ตามลำดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณ์วิรัช ชนิดไทย และโชติ บดีรัฐ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก

2. การทดสอบการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรจิรา รื่นเจริญ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัด



ปราจีนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลของข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรีที่แตกต่างกันจะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่แตกต่างกันคือเพศและประเภทของข้าราชการจะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของฤกษ์วิเศษ ชนิดไทย และโชติ บดีรัฐ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาพรวมส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า 1) ปัญหาอุปสรรค คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้กำหนดแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาบุคลากรที่มีความชัดเจนเป็นมาตรฐาน ขาดการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนา ยังขาดงบประมาณที่ใช้ในการส่งเสริม พัฒนา และไม่สามารถนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรได้ดีเท่าที่ควร 2) ข้อเสนอแนะ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการส่งเสริมให้บุคลากรโดยการสนับสนุนในเรื่องของทุนการศึกษา พัฒนารูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย โดยนำเอาเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรด้วย รวมถึงการจัดทำฐานข้อมูล KM ให้บุคลากรได้เข้าไปศึกษาหาข้อมูลได้ครบ และครอบคลุมทุกสายงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีศักดิ์ สุวรรณธรรมมา (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น : กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหา กรณีจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องแก้ปัญหาโดยจะต้องสำรวจความต้องการของบุคลากรก่อนจะจัดฝึกอบรม ปัญหาการพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ต้องแก้ปัญหาโดยให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมร่วมกันเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของทุกส่วนราชการ และปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาดตนเองจะต้องมี



การปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง และแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีคือจะต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ยึดหลัก “บุคลากรเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ชัดเจน รวมถึงจะต้องนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้วย

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถในของการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งรวมไปถึงในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความชำนาญในการทำหน้าที่ ด้วยกระบวนการ คือ 1) การพัฒนาตามระบบนิเวศในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานได้พัฒนากระบวนการทางความคิดและทักษะของข้าราชการผ่านการดำเนินกิจกรรม เช่น การศึกษา การอบรม การสัมมนา เป็นต้น และพัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยง สนับสนุน สอดคล้องซึ่งกันและกัน 2) การพัฒนาตามกรอบทักษะ ซึ่งหน่วยงานได้พัฒนาระบบราชการที่ตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันอย่างถูกต้องเหมาะสม และ 3) การพัฒนาปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด ซึ่งหน่วยงานได้พัฒนาดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างพลังเชิงบวกให้บุคลากรภาครัฐได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และปลูกฝังทัศนคติการมองเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ผ่านการดำเนินกิจกรรมที่มุ่งเน้นการยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป ได้แก่ 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้กำหนดแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาบุคลากรที่มีความชัดเจนเป็นมาตรฐาน ขาดการสร้างความร่วมมือ ขาดงบประมาณที่ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนา และไม่สามารถนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรได้ดีเท่าที่ควร 2) ข้อเสนอแนะ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ สนับสนุนทุนการศึกษา นำเอาเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ รวมถึงการจัดทำฐานข้อมูล KM ให้บุคลากรได้เข้าไปศึกษาหาข้อมูลได้ครบ และครอบคลุมทุก



สายงาน ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ได้แก่ 1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สนับสนุนในเรื่องของการทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือในสาขาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่การทำงาน 2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย เช่น การมีห้องเรียนออนไลน์ ซึ่งจะเป็นการเรียน หรือฝึกอบรมบุคลากรผ่านทางระบบออนไลน์ เป็นต้น และ 3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรนำระบบเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรด้วย รวมถึงการจัดทำฐานข้อมูล KM ให้บุคลากรได้เข้าไปศึกษาหาข้อมูลได้ครบ และครอบคลุมทุกสายงาน ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ 1. ควรศึกษาภาวะของผู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร 2. ควรศึกษาการบูรณาการเทคโนโลยี สารสนเทศสมัยใหม่เพื่อการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร และ 3. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

บรรณานุกรม

- กฤษณ์วิรัช ชนิดไทย และโชติ บดีรัฐ. (2565). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 8(2), 159-174.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ และวงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง. วารสารจันทร์เกษมสาร, 25(1), 141-155.
- ศรีศักดิ์ สุวรรณธรรมมา. (2563). แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น : กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. ใน (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร. (2566). อัตรากำลังขององค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร. กำแพงเพชร: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร.



อรจิรา รื่นเจริญ. (2563). การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัด
ปราจีนบุรี. ใน (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ).
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. (5th ed.). New York:
Harper Collins.

Rensis Likert. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. New York:
Wiley & Son.

Yamane, T. (1973). Statistics : An Introductory Analysis. (3rd ed). New York: Harper
and Row Publications.